

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian



Gambar 3. 1 PT. Pelita Abadi Sentosa

PT. Pelita Abadi Sentosa (PAS) berdiri sejak tahun 2011. Perusahaan ini merupakan perkembangan dari perusahaan sebelumnya yang bernama CV. Lima Dua yang sudah berdiri sejak tahun 2003. Perusahaan bergerak dalam bidang perdagangan bahan-bahan baku kimia. Bahan baku yang di impor sebagian besar berasal dari China, Jepang, dan Korea. Bahan baku tersebut dapat digunakan dalam berbagai macam bidang industri seperti: *cosmetic*, pertanian, *water treatment plant*, *otomotive*, *metal cleaning*, *electro plating*, kertas, karet, pelumas, konstruksi bangunan, *aerosol*, cat, kain, dan makanan.

3.1.1 Deskripsi Perusahaan

PT. Pelita Abadi Sentosa termasuk salah satu perusahaan importir bahan kimia yang sudah ternama di daerah Tangerang. Kantor utama berlokasi di Ruko Paramount Gadget Blok A No. 15, Gading Serpong, Kelapa Dua, Tangerang, dan

memiliki gudang besar dengan luas 3 hektar yang berlokasi di Kawasan Industri Milenium Blok E2 No. 19, Tigaraksa, Cikupa, Tangerang.

3.1.2 Visi dan Misi PT. Pelita Abadi Sentosa

Visi PT. Pelita Abadi Sentosa adalah

“Menjadi perusahaan bertaraf nasional yang disesuaikan dengan kemajuan bisnis di era globalisasi.”

Misi PT. Pelita Abadi Sentosa adalah

“Trusted, menjadi perusahaan yang dapat dipercaya dan selalu berpegang teguh pada dasar-dasar manajemen yang sehat.”

“Reliable, memiliki kualitas sumber daya manusia yang handal dan kompeten.”

“Quality, menyediakan produk yang bermutu dan berkualitas.”

“Serve, memberikan pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan.”

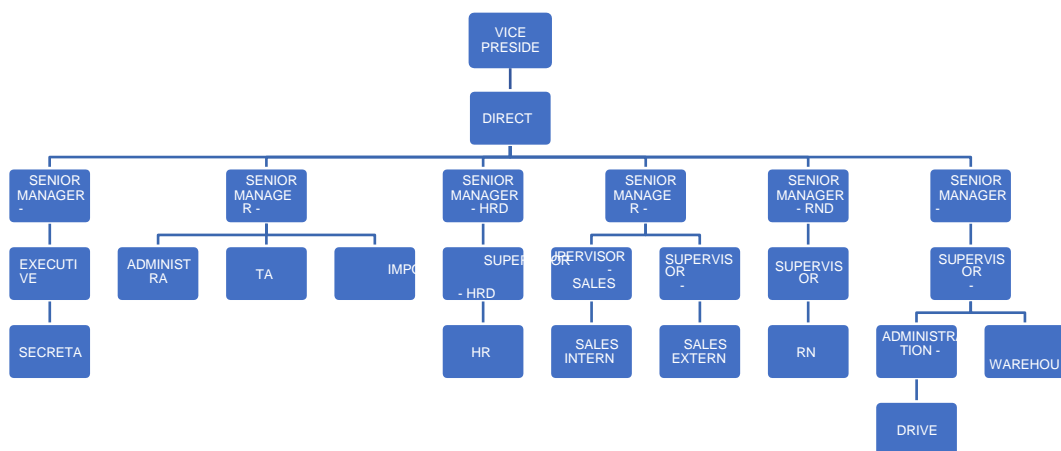
3.1.3 Core Values PT. Pelita Abadi Sentosa

1. *Loyalty* : menanamkan rasa memiliki perusahaan dan komitmen tetap setia bersama-sama dalam susah atau senang.
2. *Integrity* : menanamkan perilaku bersikap jujur dan selalu bertindak dengan profesional sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.
3. *Balance* : menanamkan keseimbangan antara berkarir dan keluarga.
4. *Care* : menanamkan rasa saling peduli dan empati terhadap rekan kerja.
5. *Agility* : menanamkan semangat dalam bekerja.

6. *Reliability* : menanamkan sikap tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.2 Struktur Organisasi PT. Pelita Abadi Sentosa

Dalam penelitian ini, penulis memperlihatkan struktur organisasi di PT. Pelita Abadi Sentosa dan dalam struktur organisasi ini terlihat kedudukan dan posisi pada masing-masing divisi yang ada di dalam perusahaan yang menggambarkan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing divisi.



Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT. Pelita Abadi Sentosa

3.3 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah master plan dari metode dan prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisa data dan informasi yang dibutuhkan. Desain penelitian menawarkan kerangka atau perencanaan untuk melakukan penelitian (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013).

3.3.1 Research Data

Terdapat dua jenis sumber data yaitu *primary data* dan *secondary data*. *Primary data* adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dan spesifik dari obyek yang diteliti untuk mengetahui masalah yang terjadi. *Secondary data* adalah data atau informasi yang di dapatkan secara tidak langsung (Malhotra, 2012). Sumber data yang banyak digunakan dalam menentukan hasil dari penelitian ini adalah *primary data*. Pengumpulan data dilakukan dengan pengukuran kuesioner pada karyawan PT. Pelita Abadi Sentosa.

3.3.2 Metode Penelitian

Menurut (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013), *exploratory research* tidak dimaksudkan untuk memberikan bukti konklusif yang menentukan tindakan tertentu. “*Exploratory research is conducted to clarify ambiguous situations or discover potential business opportunities.*”. *Exploratory research* yang sering digunakan bertujuan untuk memandu dan memperbaiki *subsequent research efforts*. “*Causal research allows causal inferences to be made; seeks to identify cause-and-affect relationships.*” Ketika sesuatu menyebabkan sebuah dampak, itu artinya sesuatu dibuat untuk terjadi dengan sengaja. “*The different types of research discussed here often building blocks-exploratory research builds the foundation for descriptive research, which usually establishes the basis for casual research.*” *Descriptive research* mencoba menggambarkan situasi yang diberikan oleh pertanyaan siapa, apa, kapan, dimana, dan bagaimana (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013). Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini

adalah metode penelitian kuantitatif dan descriptive research. Data kuantitatif yang di dapatkan merupakan hasil dari pengisian kuesioner yang kemudian diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif.

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Target Populasi

Populasi adalah semua orang yang terdapat dalam suatu entitas, yang memiliki suatu karakteristik yang sama (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013). Pada penelitian ini, yang menjadi target populasinya adalah karyawan yang bekerja pada PT. Pelita Abadi Sentosa baik di kantor pusat maupun di gudang.

Sampel adalah sekelompok individu dari sebuah populasi (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013). Sampel yang digunakan adalah beberapa karyawan yang bekerja di PT. Pelita Abadi Sentosa baik di kantor pusat maupun di gudang.

3.4.2 Sampling Techniques

Dalam penelitian pada PT. Pelita Abadi Sentosa, teknik *sampling dibagi* menjadi dua kategori, yaitu *probability technique* dan *non-probability technique*.

3.4.2.1 Probability Sampling Techniques

Setiap elemen dari populasi sudah diketahui dan bukan *non-zero probability*. *Probability sample* memiliki elemen secara *random* atau acak pada saat dilakukan proses seleksi (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013). Ada beberapa macam teknik dalam pengambilan sampling, yaitu:

1. *Simple Random Sampling*

Sebuah prosedur *sampling* yang memungkinkan pada setiap elemen di dalam populasi benar-benar memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

2. *Systematic Sampling*

“A sampling procedure in which a starting point is selected by a random process and then every n^{th} number on the list is selected”. Sebuah prosedur sampling yang dimulai dengan cara mengacak sebuah angka n dari daftar pilihan.

3. *Stratified Sampling*

Prosedur sampling probabilitas dimana kumpulan sampel acak sederhana yang kurang lebih sama pada beberapa karakteristik diambil dari dalam setiap lapisan populasi.

4. *Proportional Stratified Sample*

Sampel bertingkat dimana jumlah unit sampling yang diambil dari setiap tingkat sebanding dengan ukuran populasi pada tingkat itu.

5. *Disproportional Stratified Sample*

Sampel bertingkat dimana ukuran sampel untuk setiap strata dialokasikan sesuai dengan pertimbangan analitis.

6. *Cluster Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang efisien secara ekonomi dimana unit sampling primer bukanlah individual dalam populasi melainkan sejumlah besar elemen. Kelompok dipilih secara acak juga.

7. *Multistage Area Sampling*

Sampling yang melibatkan penggunaan kombinasi dua atau lebih teknik sampling probabilitas yang digunakan secara bersama-sama dalam sebuah penelitian.

3.4.2.2 Nonprobability Sampling

Unit sampel ditentukan atas dasar penelitian pribadi, probabilitas dari anggota populasi tidak diketahui. Teknik ini tergantung penuh berdasarkan penilaian pribadi dari peneliti. Terdapat 4 teknik menurut (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013), yaitu:

1. *Convenience Sampling*

Prosedur sampling yang paling mudah dilakukan, yakni dengan cara mengumpulkan orang-orang atau unit-unit yang akan dijadikan sampling.

2. *Judgement Sampling*

Merupakan teknik sampling dimana sampel yang dipilih berdasarkan penilaian dari diri sendiri berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan obyek penelitian.

3. *Quota Sampling*

Sampling ini untuk memastikan bahwa setiap populasi memiliki berbagai macam variasi yang terbagi dalam *subgroups* yang dapat merepresentasikan masing-masing karakteristik yang diinginkan oleh peneliti.

4. *Snowball Sampling*

Prosedur sampling dimana responden awal dipilih dari metode *probability* dan responden tambahan didapatkan dari informasi yang diberikan oleh responden awal.

Peneliti memutuskan menggunakan teknik pengambilan *sample non-probability technique* dimana *unit sample* yang dipilih berdasarkan penilaian pribadi peneliti. Secara lebih mendalam peneliti menggunakan *judgement sampling* yaitu sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti tentang beberapa karakteristik yang sesuai dari anggota sampel.

3.4.3 Sampling Size

Sampling size merupakan jumlah elemen-elemen yang akan diikutsertakan di dalam penelitian. Penentuan *sample size* melibatkan beberapa pertimbangan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Menurut (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010), penentu jumlah pertanyaan yang digunakan pada kuesioner dengan asumsi $n \times 5$ observasi sampai $n \times 10$ observasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan $n \times 5$ observasi dengan 22 indikator, maka dapat ditentukan bahwa jumlah sampel minimum yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 110 responden yang merupakan karyawan PT. Pelita Abadi Sentosa baik di kantor pusat maupun di bagian gudang dan pengantaran barang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan dua metode dalam pengumpulan data, yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer didapatkan dari obyek penelitian yaitu dengan melakukan *interview* dan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Pelita Abadi Sentosa dengan menjaga kerahasiaan karyawan tentunya. Sedangkan Data sekunder didapatkan peneliti dari media seperti buku-buku teori, jurnal utama, maupun jurnal pendukung.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013), beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data, antara lain:

1. *Survey Research*

Metode pengumpulan data primer melalui survey dengan sampel yang diwakili oleh individu-individu.

2. *Observation Research*

Proses sistematis dalam merekam pola-pola perilaku orang-orang atau obyek-obyek dan kejadian-kejadian pada saat penelitian dilakukan.

Berdasarkan kedua metode tersebut, peneliti memutuskan untuk menggunakan metode *survey research* dalam penelitian ini, dengan cara menyebarkan *survey* dan melakukan *in-depth interview* pada responden dalam hal ini adalah karyawan PT. Pelita Abadi Sentosa.

3.6 Periode Penelitian

Periode pengisian kuesioner untuk pretest dilakukan pada Desember 2019 untuk menguji validitas dan realibilitas dari bariabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Jumlah responden pada -pre-test ini adalah 30 orang. Kuesioner menggunakan skala pengukuran likert. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang publik dan dipakai dalam kuesioner berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia dengan pilihan sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti ketentuan yang sudah diberikan (Likert, 1932).

Tabel 3. 1 Tabel Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skala
Sangat tidak setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

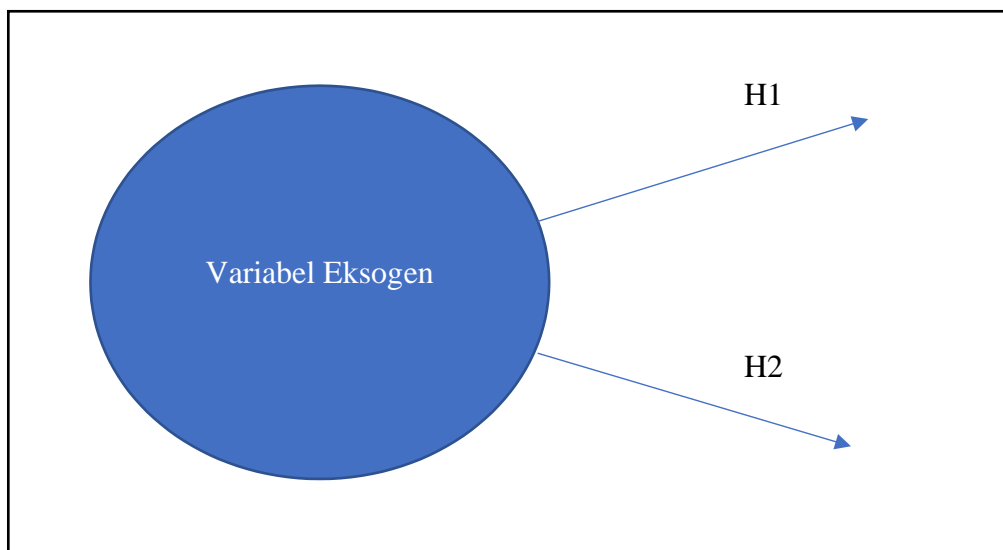
3.7 Definisi Operasional Variabel

Peneliti menggunakan dua variabel dalam penelitian, yaitu variabel bebas (*dependent variable*) dan variabel terikat (*independent variable*). Variabel bebas

adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas . Variabel yang digunakan adalah variabel eksogen. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat. Variabel yang digunakan adalah variabel endogen (Sugiyono, 2017).

3.7.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel yang muncul sebagai variabel bebas pada semua persamaan yang ada di dalam model. Notasi matematik dari variabel eksogen adalah huruf Yunani ξ (KSI). Variabel eksogen digambarkan sebagai sebuah lingkaran dengan anak panah menuju ke luar (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).



Gambar 3. 3 Variabel Eksogen

Dalam penelitian pada PT. Pelita Abadi Sentosa, yang menjadi variabel eksogen adalah variabel *perceived organizational support* dan *employee engagement*.

1. *Perceived Organizational Support*

Berkaitan dengan komitmen dalam perusahaan dan mau mengupayakan segala usaha demi kemajuan perusahaan (Becker, Randal, & Riegel, 1995). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likter dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *organizational commitment* dan skala 5 menunjukkan tingginya *organizational commitment* karyawan terhadap perusahaan.

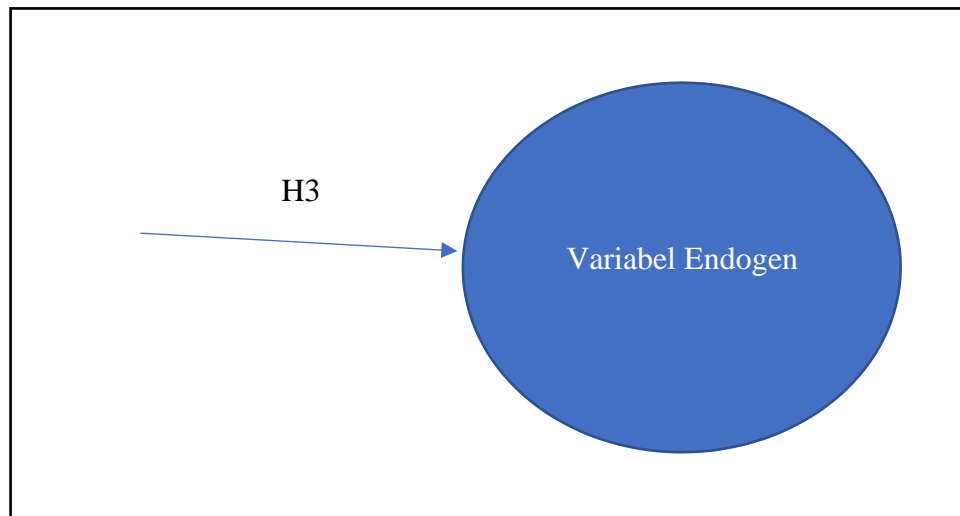
2. *Employee Engagement*

Berkaitan dengan kepercayaan karyawan tentang sebuah perusahaan, pemimpinnya serta kondisi kerja suatu organisasi. Mereka menjelaskan bahwa aspek emosional berhubungan dengan cara yang dirasakan karyawan terhadap ketiga faktor tersebut apakah setiap faktor memiliki sikap positif atau negatif terhadap organisasi (Simpson, 2009). Variabel ini diukur dengan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *engagement* karyawan dalam perusahaan, sedangkan skala 5 menunjukkan tingginya *engagement* karyawan dalam perusahaan.

3.7.2 Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel terikat yang paling sedikit terdapat satu persamaan model meskipun di semua persamaan variabel tersebut adalah variabel bebas. Notasi matematik dari variabel endogen adalah η (ETA), Variabel endogen

digambarkan sebagai lingkaran dengan setidaknya memiliki satu anak panah yang masuk ke lingkaran tersebut.



Gambar 3. 4 Variabel Endogen

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel endogen adalah affective commitment dan employee performance.

1. Affective Commitment

Mengacu pada keterikatan emosi karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki *affective commitment* yang kuat ingin tetap dipekerjakan dalam perusahaan. Seorang karyawan yang secara afektif berkomitmen terhadap perusahaan pasti suka menjadi bagian dari perusahaannya, karena dia percaya pada nilai dan tujuannya (Allen & Meyer, 1990). Variabel ini diukur dengan skala likert dari 1 sampai 5, skala 1 untuk menunjukkan rendahnya *affective commitment* dan skala 5 untuk menunjukkan tingginya *affective commitment* karyawan dalam perusahaan.

2. *Employee Performance*

Mengacu pada performa karyawan sesuai dengan bidang dan pekerjaannya. Dalam perusahaan, perlu mempertahankan seseorang yang memiliki performa tinggi dalam perusahaan (Allen & Meyer, 1990). Variabel ini diukur dengan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 untuk menunjukkan rendahnya *employee performance* dan skala 5 menunjukkan tingginya *employee performance* karyawan dalam perusahaan.

3.8 Teknis Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Pada penelitian dibidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel-variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi yang diamati atau indikator-indikator yang diamati. Ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji realibilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2016).

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melakukan test valid atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Menurut (Ghozali, 2016), uji statistik dapat menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antarvariabel

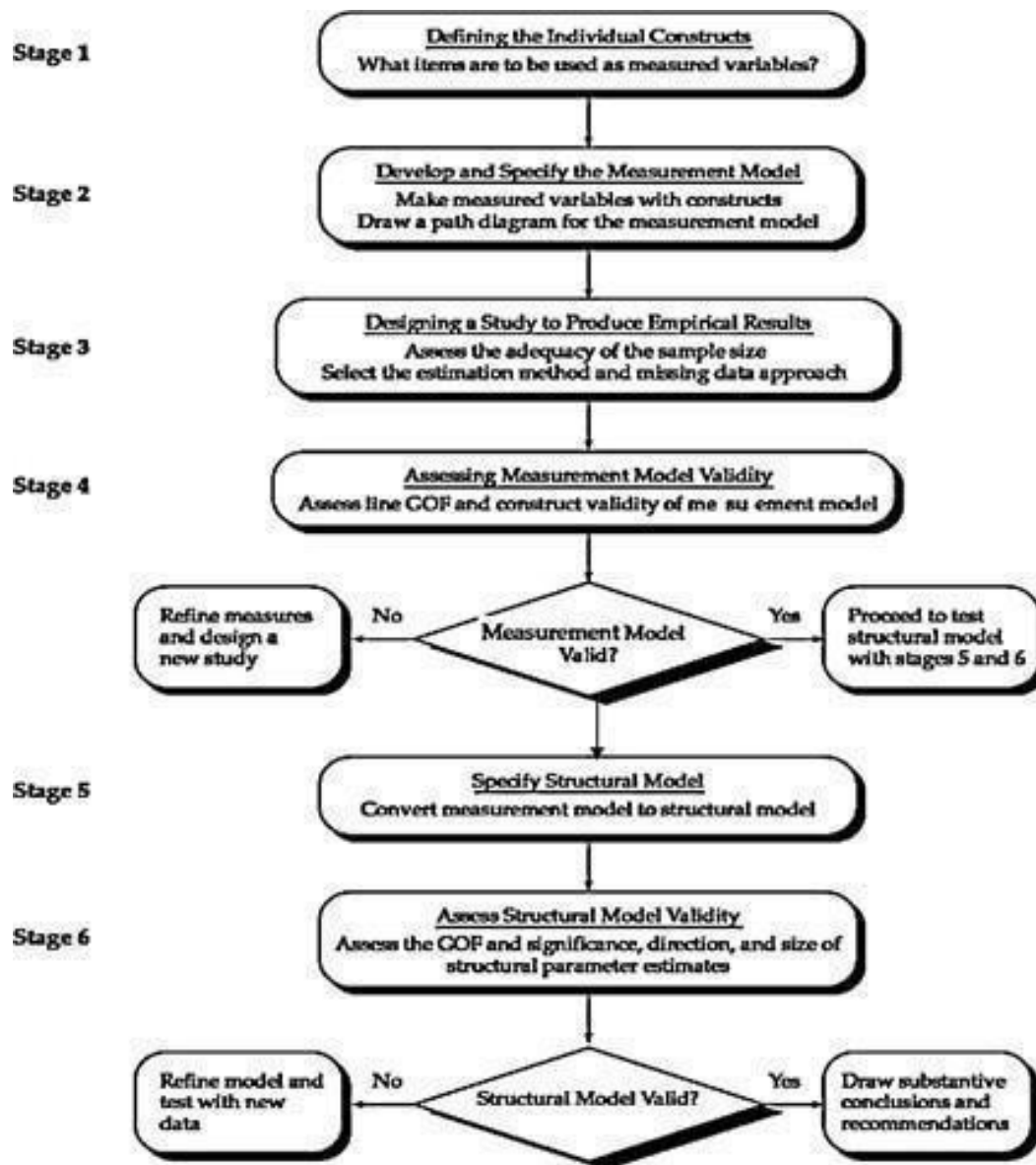
dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai dari KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang harus dikehendaki adalah > 0.5 untuk dapat dilakukan analisis faktor.

3.8.3 Uji Realibilitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu *measurement* secara konstan mewakili suatu konsep (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013). Cara yang digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menguji uji *Cronbach's Alpha*. Nilai yang diharapkan lebih dari 0.5.

3.9 Struktural Equation Model (SEM)

Structural Equation Model (SEM) adalah keluarga dari model statistik yang berusaha untuk menjelaskan hubungan antara beberapa variabel. Dengan demikian, dapat mengkaji struktur keterkaitan yang diungkapkan dalam persamaan rangkaian, serupa dengan serangkaian persamaan regresi berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan dependen dan analisis faktor yang menyajikan konsep faktor terukur dengan variabel muti yang dapat digunakan untuk memperkirakan hubungan dependen yang saling mempengaruhi (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).



Gambar 3. 5 Proses Tahap SEM

Tahap-tahap SEM adalah sebagai berikut:

1. Mendefinisikan masing-masing indikator
2. Mengembangkan model pengukuran atau *measurement*

3. Menentukan *sample size* yang akan diambil dan memilih metode estimasi yang sesuai
4. Mengukur validitas atau kecocokan *measurement model*
5. Mengubah *measurement model* menjadi *structural model*
6. Mengukur validitas atau kecocokan *structural model*

3.10 Kecocokan Model Keseluruhan

Goodness of Fit (GoF) digolongkan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. absolut (*absolute fit measures*),
2. komperatif (*increment fit measures*), dan
3. parsimoni (*parsimonious fit measure*) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

Uji *structural model* dapat dilakukan dengan mengukur *goodness of fit model* yang menyertakan kecocokan nilainya. Berikut ini adalah contoh tabel dari *goodness of fit model* dari (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) dan (Haryono & Parwoto, 2013).

Goodness of Fit Index	Cut-off Value*	Indicator	Status	Revised Indicator	Status (after Modification)
Chi-Square (X^2)	Closed to 0	1048.852	Poor Fit	675.926	Poor Fit
CMIN/ df	<2	2.669	Poor Fit	1.827	Goodness of Fit
p-value	> 0,05	0.000	Poor Fit	0.000	Poor Fit
GFI	> 0.90	0.623	Poor Fit	0.740	Poor Fit
CFI	> 0.90	0,788	Poor Fit	0.901	Goodness of Fit
NFI	> 0.90	0,703	Poor Fit	0.809	Marginal Fit
PRATIO	> 0.90	0,903	Goodness of Fit	0.851	Marginal Fit
RMSEA	< 0,10	0,142	Poor Fit	0.091	Goodness of Fit
RMR	< 0,10	0.130	Poor Fit	0.021	Goodness of Fit

*Source: Hair et.al (2006), Haryono and Parwoto (2012)

Gambar 3. 6 Goodness Of Fit Model

3.11 Tabel Operasional Variable

Operasionalisasi Variable Penelitian

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Measurement	Jurnal Referensi
1.	<i>Perceived Organizational Support</i>	Dukungan organisasi yang dirasakan. Sejauh mana atasan peduli tentang kesejahteraan karyawannya dan menghargai kontribusi mereka. (Eisenberger et al. (1986)) dalam jurnal Owais Nazir (2017)		<div>Perusahaan akan mengabaikan keluhan saya</div> <div>Perusahaan benar – benar memperhatikan tujuan karir saya</div> <div>Perusahaan peduli akan kepuasan saya ditempat kerja</div> <div>Perusahaan benar – benar peduli dengan kesejahteraan saya</div>	Eisenberger et al. (1986)

				Perusahaan bangga dengan pencapaian saya	
2.	<i>Employee Engagement</i>	Mempertimbangkan keterlibatan karyawan sebagai keterlibatan emosional dan intelektual karyawan untuk organisasinya. (Richman, 2006)	<i>Job Resorces</i> <i>Social Support</i> <i>Absorption</i> <i>Cynicism</i>	Ketika saya bangun di pagi hari saya merasa ingin pergi bekerja. Saya merasakan antusias dengan pekerjaan saya Saat saya bekerja, saya melupakan hal lain disekitar saya Saya meragukan pentingnya pekerjaan saya	Schaufeli & Bakker (2004)

			<i>Professional Efficacy</i>	Saya bisa efektif memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan saya	
				Saya merasa penuh energi dengan menjalankan pekerjaan saya	
3.	<i>Employees' Commitment.</i>	<i>Affective</i>	Keterikatan emosional dari karyawan ke perusahaan yang diidentifikasi oleh individu yang sangat berkomitmen dengan organisasi (Allen & Meyer, 1990, p. 2 dalam dalam Paillé et al., 2011)	<i>Sense Of Belonging</i> Saya merasakan masalah yang terjadi di dalam perusahaan saya bekerja akan menjadi masalah pribadi saya juga Dalam organisasi, saya merasakan bahwa perusahaan tempat saya bekerja merupakan bagian seperti keluarga saya	Kohlmeyer III et al., 2017

				Saya akan merasakan kesenangan dan kepuasan untuk tetap tinggal dalam perusahaan saya sekarang sampai saya pensiun	
				Dalam perusahaan tempat saya bekerja, memiliki makna penting dalam hidup dan karir saya	
				Sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini nanti	
				Menurut saya perusahaan ini layak untuk mendapatkan kesetiaan saya	
4.	<i>Employee Performance</i>	Didefinisikan sebagai tindakan yang ditentukan		Saya biasa menyelesaikan masalah perusahaan dengan	

		<p>dan disyaratkan oleh deskripsi pekerjaan setiap karyawan dan dengan demikian diberi mandat, dinilai, dan dihargai oleh organisasi yang mempekerjakan</p> <p>(Onne Janssen & Nico W. Van Yperen (2004))</p>		<p>inisiatif sendiri padahal bukan termasuk tanggung jawab saya</p>	Janssen & Yperen (2004)
				<p>Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang sudah ditentukan</p>	
				<p>Saya merasa kualitas kerja saya lebih baik daripada rekan kerja lainnya</p>	
				<p>Saya merasa apa yang saya kerjakan sekarang sangat membantu perkembangan perusahaan</p>	

				Saya merasa dida perusahaan saya bek saya merupakan salah orang yang berkualifi terbaik
--	--	--	--	---